

PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES





PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES - EDUVIC SCCL

DESEMBRE 2019 – V.1.

INDEX

- 1.- INTRODUCCIÓ
- 2.- ANTECEDENTS
- 3.- MARC LEGAL
- 4.- OBJECTIUS DEL PLA D'IGUALTAT
 - 4.1. Objectiu general
 - 4.2. Objectius específics
- 5.- METODOLOGIA DE TREBALL
- 6.- ÀMBITS D'INCIDÈNCIA
 - Àmbit 1. Cultura i gestió organitzativa
 - Àmbit 2. Condicions laborals
 - Àmbit 3. Accés a l'organització
 - Àmbit 4. Formació interna i/o contínua
 - Àmbit 5. Promoció i/o desenvolupament
 - Àmbit 6. Retribució
 - Àmbit 7. Temps de treball i coresponsabilitat
 - Àmbit 8. Comunicació no sexista
 - Àmbit 9. Salut laboral
 - Àmbit 10. Prevenció i actuació enfront l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe
- 7.- OBJECTIUS DEL PLA D'IGUALTAT PER ÀMBITS D'INCIDÈNCIA
 - Punts forts
 - Àrees de millora
 - Objectius específics
 - Accions
- 8.- QUADRE RESUM AMB CALENDARITZACIÓ I RESPONSABLES
- 9.- QUADRE PEL SEGUIMENT DE LES ACCIONS
- 10.- APROVACIONS
 - Comissió d'Igualtat
 - Comitè dels treballadors
 - Consell Rector

1.- INTRODUCCIÓ

Dins la cultura corporativa d'EDUVIC està incorporada la perspectiva de gènere i el principi d'igualtat efectiva de dones i homes des de la creació de la cooperativa ja fa més de 25 anys. Tant és així que no es va veure mai la necessitat de fer-ho explícit perquè es donava per descomptat.

El gran increment del nombre de treballadors (amb bagatges molt diferents), el marc legal, i el soroll mediàtic al voltant d'aquesta qüestió que provoca ressons en la nostra consciència social, ens ha fet adonar-nos de l'oportunitat que se'ns presentava de tenir concretat un Pla d'Igualtat seguint el procés d'elaboració marcat per la Generalitat de Catalunya i recollit també en el Conveni d'Acció Social que ens pertoca i de donar-lo a conèixer a tota l'organització.

El Pla que es desenvolupa a continuació consta d'un recull sistematitzat i planificat d'objectius i mesures per tal de prevenir la discriminació i promoure la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

El document s'ha estructurat en 7 apartats: els antecedents que han fet possible l'elaboració del Pla, el marc legal, la metodologia de treball, una síntesi del Pla amb les línies estratègiques i els objectius específics per a cada línia, la descripció del Pla d'Igualtat d'oportunitats per a dones i homes, i el període d'execució i procediment de seguiment d'indicadors del Pla.

Les línies estratègiques que conformen el Pla d'igualtat d'oportunitats són:

1. Treballar per mantenir l'actual igualtat efectiva entre dones i homes a la cooperativa.
2. Comunicar de manera explícita aquest treball per fer conscient aquesta igualtat

2.- ANTECEDENTS

- *Conveni Col·lectiu de treball de Catalunya d'acció social amb infants, joves, famílies i d'altres en situació de risc per als anys 2013-2018 (codi de conveni núm. 79002575012007)*
- *Constitució de la Comissió per a l'elaboració d'un Pla d'igualtat d'oportunitats impulsat per la Direcció General. Aquesta comissió es compon de quatre professionals de diferents àmbits i centres:*
- *Aram Holgado (CA Talaia)*
- *Enric Gómez (EDUVIC · Cruïlla)*
- *Mònica Camí (Equip de Gestió - EDUVIC)*
- *Sílvia Toda (Equip de Gestió - EDUVIC)*

3.- MARC LEGAL

- El principi d'igualtat és assumit per la Unió Europea per mitjà de la Comunicació 96/67, de 21 de febrer de 1996.
- Després del Tractat d'Amsterdam, aquest principi apareix plasmat a l'article 3.2. del Tractat de la Unió Europea, el qual té com objectiu eradicar les desigualtats entre dones i homes a totes les accions comunitàries.
- La Carta del Drets Fonamentals de la Unió Europea de l'any 2000, consagra el principi d'igualtat de tracte en tots els àmbits, als seus articles 21 i 23.
- A Espanya, la Llei Orgànica 3/2007 per la igualtat efectiva de dones i homes es signa per donar un impuls normatiu a l'aplicació pràctica de la necessària igualtat efectiva i no discriminació per raó de sexe.
- Al seu article 1, proclama la igualtat de la dignitat humana amb indiferència de la condició de dona i home. Declara expressament que l'objectiu és fer efectiu el dret d'igualtat de tracte i oportunitats mitjançant la supressió de la discriminació de la dona, independentment de la seva condició, situació o àmbits de la seva vida, reforçant els seus drets en l'esfera política, civil, laboral, econòmica, social i cultural.
- A l'article 14 de la Constitució Espanyola de 1978 es declara que els espanyols són iguals davant la llei, sense que pugui existir discriminació alguna per raó de sexe.
- Al Conveni Col·lectiu d'Acció Social de 27 d'octubre de 2017, a l'article 64, estableix l'obligació d'elaborar un Pla d'Igualtat, pactat amb la representació legal de les persones treballadores.

4.- OBJECTIUS DEL PLA D'IGUALTAT

4.1.OBJECTIU GENERAL

Prevenir i eliminar les situacions de desigualtat entre homes i dones que pugui haver-hi en l'empresa.

4.2. OBJECTIUS ESPECÍFICS

- Equilibrar el nombre de dones i homes que componen la plantilla de l'empresa
- Facilitar l'estabilitat i permanència de la dona en el treball, així com disminuir la parcialitat dels seus contractes.
- Facilitar la incorporació i permanència de la dona al treball a través de procediments de selecció i formació inicial.
- Equilibrar la presència femenina o masculina en aquells llocs o grups professionals on existeixi una menor representativitat.
- Garantir la igualtat de possibilitats en el desenvolupament professional de dones i homes.
- Afavorir l'accés a la formació de tota la plantilla i fonamentalment de qui s'incorpori de permisos o suspensions de treball.
- Garantir un sistema retributiu, per tots els conceptes, que no generi discriminació per raó de sexe.
- Conciliar l'ordenació del temps de treball per als professionals, mitjançant l'adopció de mesures que facin compatible la vida personal, familiar i laboral.
- Prevenció de l'assetjament.
- Introducció de la perspectiva de gènere en la comunicació interna i externa de l'empresa.

El Pla afectarà, almenys, als següents àmbits d'aplicació:

1. Estructura de la plantilla
2. Contractació
3. Accés a l'organització
4. Segregació ocupacional
5. Promoció
6. Formació
7. Retribució
8. Conciliació de la vida laboral, personal i familiar.
9. Prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe.
10. Sensibilització i comunicació.

El Pla haurà de realitzar-se amb una metodologia de treball i en determinades fases, que seran les següents:

1ª fase: Anàlisi. L'empresa facilitarà les dades sol·licitades per la Comissió de treball creada per a la posada en marxa del Pla, i s'analitzarà la informació aportada a fi de poder tenir una composició de lloc relativa a la situació que ha de ser objecte d'estudi.

2ª fase: Diagnòstic. S'aconseguiran les conclusions de l'anàlisi prèvia i així, es determinaran els camps prioritaris/concrets d'actuació.

3ª fase: Definició de les mesures a prendre. Es definiran les mesures a prendre en les distintes matèries que han de desenvolupar-se en aquest Pla.

4ª fase: Aplicació/execució de mesures. Es posaran en marxa les mesures definides.

5ª fase: Seguiment i avaluació. Es crearà la Comissió d'igualtat la missió de la qual serà revisar periòdicament l'equilibri de sexes en l'empresa, així com la igualtat d'oportunitats d'homes i dones, garantir l'aplicació de les mesures i analitzar les que s'han dut a terme; tot això amb l'objecte d'avaluar el seu resultat i proposar noves accions. També durà a terme el procés de denúncia per assetjament.

5.- METODOLOGIA DE TREBALL

La metodologia per a l'elaboració del Pla d'Igualtat d'oportunitats entre dones i homes s'ha centrat per una banda en la cerca i anàlisi de la informació més significativa i per altra en la discussió entre els membres de la Comissió per a l'elaboració del Pla.

- En primer lloc s'ha designat la Comissió per a l'elaboració del Pla d'Igualtat, que està formada per Aram Holgado, Enric Gómez, Mònica Camí i Sílvia Toda. Per part de la Direcció General s'ha fet arribar una comunicació fent difusió de la posada en marxa de l'elaboració del Pla d'Igualtat i el compromís de l'equip directiu per aconseguir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes.
- Elaboració d'una enquesta per ser distribuïda a tots els treballadors de tots els centres (amb caràcter anònim i voluntari)
- Anàlisi dels resultats i extracció de conclusions
- Cerca d'informació interna dels diferents àmbits (formació interna, cerca i selecció de personal, operativa laboral, comunicació, ...)
- Realització d'una diagnosi per cada àmbit d'actuació, amb un conjunt d'objectius i accions amb els recursos necessaris per assolir-los, si és el cas, les persones responsables i la seva temporalització, mesures que són les que conformaran el Pla d'igualtat entre dones i homes.
- També s'inclou dins el Pla, el mètode per fer el seguiment (amb els seus indicadors i la temporalització del mateix).

6.- AMBITES D'INCIDÈNCIA

Àmbit 1. Cultura i gestió organitzativa

La cultura organitzativa fa referència a supòsits, normes i valors compartits per les persones d'una organització. Així doncs, en aquest àmbit mesurarem el grau d'integració del valor de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en el si de l'organització, la implicació de la direcció en la promoció d'una gestió que fomenti la igualtat, la percepció de les persones que componen la plantilla i com aquesta participa en les mesures d'igualtat que desenvolupa l'empresa.

Àmbit 2. Condicions laborals

La desigualtat persisteix en les menors taxes d'ocupació de les dones respecte als homes, en la segregació ocupacional, en les majors dificultats per desenvolupar una carrera professional i accedir a llocs de responsabilitat i decisió o, entre d'altres, en les diferències salarials de dones i homes, fins i tot, quan realitzen feines d'igual valor. Per tal de respectar l'equitat i d'aprofitar el talent i les competències de dones i homes, cal que les organitzacions examinin les condicions de treball de la seva plantilla i s'impliquin en la promoció de mesures que garanteixin la no discriminació i la igualtat d'oportunitats

Àmbit 3. Accés a l'organització

La participació de les dones al mercat laboral encara dista molt de la dels homes. Aquesta participació desigual prové d'estereotips de gènere que encara limiten l'accés de les dones al mercat laboral, ja que, tot i partir de les mateixes condicions, en moltes ocasions no s'apliquen criteris objectius que sistematitzin el procés de selecció i garanteixin un tracte igualitari. El procés de selecció de personal ha de tenir com a objectiu identificar les candidatures idònies per a un lloc de treball amb la finalitat d'incorporar la persona més adequada per a cada tasca professional, tot garantint que el sexe no condicioni l'elecció de qui serà contractat

Àmbit 4. Formació interna i/o contínua

La formació de les persones treballadores millora les seves competències professionals alhora que l'empresa es beneficia d'aquests nous coneixements i habilitats assolits. La formació és, doncs, una inversió profitosa per al conjunt de l'organització. És necessari que en la planificació, organització i desenvolupament de la formació interna i contínua s'incorpori la perspectiva de gènere. L'empresa ha de garantir que es tinguin en compte les necessitats formatives de dones i homes i facilitar que ambdós sexes tinguin les mateixes oportunitats per realitzar la formació que ofereix

Àmbit 5. Promoció i/o desenvolupament professional

La promoció i el desenvolupament professional de les dones continua essent una assignatura pendent a l'àmbit laboral. Els estereotips de gènere vinculats al lideratge segueixen encara presents, tal i com ho explica el concepte del "sostre de vidre", que exposa les barreres invisibles que dificulten l'accés de les dones als llocs de poder i decisió de les organitzacions. Per això, la incorporació de la perspectiva de gènere a les pràctiques de promoció i desenvolupament professional es converteix en un aspecte primordial per assolir una igualtat real i efectiva.

Àmbit 6. Retribució

La desigualtat de remuneració entre dones i homes és un problema persistent i universal. La bretxa salarial, mesura la diferència entre les retribucions mitjanes de dones i homes com a percentatge de les retribucions dels homes. Com consta als informes de la UE, és una qüestió causada per una sèrie de factors interrelacionats, els més importants dels quals

són: discriminació a determinades categories laborals i a determinats sectors d'activitat; jornades parcials; diferències pel que fa al cobrament de complements salarials i plusos; infravaloració de les aptituds i competències considerades pròpies de treballs més feminitzats, així com la necessitat de compaginar la vida laboral amb les responsabilitats familiars.

Àmbit 7. Temps de treball i corresponsabilitat

L'ordenació del temps de treball per millorar l'equilibri entre les diferents esferes de la vida és un tema que cada cop preocupa més la societat i les empreses. La major dedicació de les dones a les tasques de cura és un element central en el manteniment dels nivells de discriminació laboral de les treballadores, en l'accés a l'ocupació, a la formació, a la promoció, en el reconeixement professional i retributiu i en el manteniment de la doble presència o doble jornada. Les empreses han d'adoptar mesures dirigides a millorar l'equilibri entre les diferents esferes de la vida i s'han d'adreçar a homes i dones indistintament per tal de potenciar la coresponsabilitat.

Àmbit 8. Comunicació no sexista

El llenguatge i la comunicació, en general, són un vehicle social d'expressió d'idees, actituds i comportaments. El fet que les dones no tinguin una representació o presència adequada a la llengua contribueix a ocultar-les i excloure-les. Per aquest motiu, les polítiques d'igualtat de les darreres dècades han posat l'èmfasi en l'ús inclusiu del llenguatge, tot evitant que s'ofereixin visions androcèntriques i sexistes.

Àmbit 9. Salut laboral

Segons l'Organització Internacional del Treball, la creixent proporció de dones entre la força de treball planteja una sèrie de qüestions relatives als diferents efectes dels riscos laborals sobre els homes i sobre les dones. Això indica que cal incorporar la perspectiva de gènere en la prevenció si pretenem conèixer els riscos als quals estan exposats dones i homes, així com establir mesures de control específiques. El Pla de prevenció de riscos laborals i el Pla d'igualtat són els millors instruments per tal de garantir la incorporació de la perspectiva de gènere a l'àmbit de la seguretat i salut laboral. La coordinació i interrelació entre ambdós plans és necessària per a la bona gestió de la prevenció

Àmbit 10. Prevenció i actuació enfront l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe

La violència a l'àmbit laboral consisteix en la violència física, sexual o psicològica que es pot produir al centre de treball i durant la jornada laboral, o fora del centre de treball i de l'horari laboral si té relació amb la feina i que pot adoptar dues tipologies: - assetjament per raó de sexe i assetjament sexual -. En relació amb l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, la Llei orgànica 3/2007, del 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes (LOIEDH), prescriu que les organitzacions han de promoure condicions de treball que evitin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i, alhora, arbitrar procediments específics per prevenir i per donar curs a les denúncies o reclamacions que puguin formular les persones que n'hagin estat objecte.

7.- OBJECTIUS DEL PLA D'IGUALTAT PER ÀMBITS D'INCIDÈNCIA

Àmbit 1 - Cultura i Gestió Organitzativa	
Punts forts	Àrees de millora
Percepció d'EDUVIC com una entitat respectuosa amb la igualtat d'oportunitats. Inclosa en el ROF la declaració explícita de la aplicació de la Llei Orgànica integral contra la violència de gènere.	No està inclosa explícitament en el ROF, el Manual de Benvinguda i la Política de Qualitat i Responsabilitat Social. No hi ha cap indicador de qualitat relacionat No hi ha Comissió ni Agent d'Igualtat No hi ha declaració explícita en les ofertes de treball Dins EDUVIC, sols alguns membres de la Comissió per l'elaboració del Pla d'Igualtat han rebut formació al respecte.
Objectius específics	
FER CONSCIENT EN TOTS ELS ÀMBITS I NIVELLS DE LA COOPERATIVA QUE EDUVIC SEMPRE HA TREBALLAT I TREBALLARÀ A FAVOR DE L'IGUALTAT EFECTIVA ENTRE DONES I HOMES	

Acció 1

Objectiu específic	Explicitar en tota la documentació corporativa d'EDUVIC el seu compromís amb la igualtat d'oportunitats entre homes i dones en tots els àmbits de la seva actuació
Nom de l'acció	Afegir el compromís en el ROF, el Manual de Benvinguda i la Política de Qualitat i Responsabilitat Social
Descripció de les actuacions	Modificar i afegir el compromís en els documents corporatius Penjar els nous documents al Kmkey, al Server i al Portal dels Treballadors (?)
Responsable	Loreto Martínez
Data d'inici	Desembre 2019
Data de fi	Març 2020
Canals de comunicació i difusió	Butlletí Intern
Indicadors de seguiment i avaluació	Tots el documents modificats i penjats (SÍ / NO)
Recursos humans, materials i econòmics	Hores de feina de la TDG
Comentaris/Observacions	

Acció 2

Objectiu específic	Incloure algun indicador de qualitat referent a la igualtat entre dones i homes
Nom de l'acció	Creació nou indicador de qualitat
Descripció de les actuacions	Afegir en els indicadors de seguiment de la qualitat algun indicador relacionat amb la igualtat entre dones i homes en tots els centres de treball
Responsable	Esther Camí
Data d'inici	Desembre 2019
Data de fi	Març 2020
Canals de comunicació i difusió	Els mateixos que es fan servir per comunicar la resta d'indicadors de seguiment de la qualitat
Indicadors de seguiment i avaluació	Tots els centres de treball tenen un indicador relacionat per l'any 2020
Recursos humans, materials i econòmics	Les hores de feina de la Directora Tècnica
Comentaris/Observacions	

Acció 3

Objectiu específic	Creació de la Comissió Permanent d'Igualtat a EDUVIC
Nom de l'acció	Comissió permanent d'igualtat a Eduvic amb participació paritària per sexes.
Descripció de les actuacions	Decidir quina ha de ser la composició de la Comissió Crida a la participació voluntària Creació de la Comissió Establir les seves responsabilitats
Responsable	Consell Rector
Data d'inici	Desembre 2019
Data de fi	Març 2020
Canals de comunicació i difusió	Butlletí Intern, grups whatsapp, mails
Indicadors de seguiment i avaluació	Comissió creada i en funcionament
Recursos humans, materials i econòmics	No aplica
Comentaris/Observacions	

Àmbit 2 - Condicions laborals	
Punts forts	Àrees de millora
Les condicions laborals venen totalment fixades en el Conveni laboral d'Acció Social que no fa cap tipus de distinció entre homes i dones.	Caldria estar alineats amb el % d'homes i dones que es dona en aquest sector o al menys, anar tendint cap aquest percentatge.
Objectius específics	
CERCAR L'EQUITAT PER GÈNERE EN TOTS ELS ÀMBITS DE LA COOPERATIVA.	

Acció 1

Objectiu específic	Establir un indicador de control que ens permeti garantir l'equitat laboral pel que fa a la proporció d'homes i dones per nivells laborals, sempre tenint en compte la qualificació, el talent i les competències del perfil desitjat
Nom de l'acció	Indicador equitat homes/dones a EDUVIC
Descripció de les actuacions	Establir quin és el % d'homes i dones que hauria de tenir la cooperativa (tenint en compte la situació actual i la situació del sector)
Responsable	Subdirecció Gestió de Persones
Data d'inici	Gener 2020
Data de fi	Sense data de finalització
Canals de comunicació i difusió	No cal fer una comunicació explícita d'aquesta acció que ja estarà inclosa dins del Pla d'Igualtat.
Indicadors de seguiment i avaluació	% de homes i dones en cada centre per nivell laboral
Recursos humans, materials i econòmics	Hores destinades a fer aquest control per part de la Subdirecció de Gestió de Persones
Comentaris/Observacions	

Àmbit 3 - Accés a l'organització	
Punts forts	Àrees de millora
Cerca de la paritat en els centres de treball Utilització d'un llenguatge inclusiu	Caldria fer explícit la no discriminació per raó de sexe en les ofertes de feina
Objectius específics	
EXPLICITAR LA NO DISCRIMINACIÓ PER RAÓ DE SEXE EN LES OFERTES DE FEINA	

Acció 1

Objectiu específic	Crear un paràgraf a afegir a qualsevol oferta de treball feta de manera interna o externa amb la explicitació que EDUVIC no fa cap tipus de discriminació per raó de sexe en la cerca i selecció de RRHH
Nom de l'acció	Explicitació de la no discriminació per raó de sexe en la selecció dels RRHH
Descripció de les actuacions	Redacció del paràgraf a incloure en les ofertes de feina
Responsable	Comunicació externa
Data d'inici	Desembre 2019
Data de fi	Desembre 2019
Canals de comunicació i difusió	Butlletí Intern
Indicadors de seguiment i avaluació	Publicació en el Butlletí Intern (SI / NO) 100% de les ofertes publicades contenen el paràgraf
Recursos humans, materials i econòmics	No aplica
Comentaris/Observacions	

Acció 2

Objectiu específic	Utilització d'un llenguatge inclusiu en les ofertes de feina
Nom de l'acció	Ofertes de feina inclusives
Descripció de les actuacions	Redactar les ofertes de feina seguint les instruccions del Manual de Comunicació no sexista. Incloure el paràgraf redactat en l'acció 1 en totes les ofertes de feina publicades.
Responsable	Cerca i Selecció de Personal
Data d'inici	Gener 2020
Data de fi	Sense data de finalització
Canals de comunicació i difusió	Els canals habituals on es penguin habitualment les ofertes de feina.
Indicadors de seguiment i avaluació	100% de les ofertes publicades segueixen la indicació de no fer us d'una comunicació no sexista.

Recursos humans, materials i econòmics	No aplica
Comentaris/Observacions	

Acció 3

Objectiu específic	Buscar la paritat en tots els centres de treball
Nom de l'acció	Paritat professional
Descripció de les actuacions	Buscar l'equilibri entre homes i dones en tots els centres de treball (60 / 40 màxima diferència)
Responsable	Cerca i selecció de RRHH + Director o Responsable de cada Servei
Data d'inici	Gener 2020
Data de fi	Sense data de finalització
Canals de comunicació i difusió	No aplica
Indicadors de seguiment i avaluació	Increment de la paritat en tots els centres de treball respecte al punt de partida o el seu manteniment en cas que ja hi hagi paritat.
Recursos humans, materials i econòmics	No aplica
Comentaris/Observacions	

Àmbit 4 - Formació interna i/o contínua	
Punts forts	Àrees de millora
No s'ha fet mai distinció per gènere a l'hora de fer les formacions internes.	Dins el procediment de formació interna no està explicat aquest tema perquè es dona per descomptat. Dins del Pla de Formació Anual no es contempla la formació en igualtat de gènere.
Objectius específics	
FER FORMACIÓ ESPECÍFICA A TOTS ELS PROFESSIONALS D'EDUVIC EN MATÈRIA DE IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE HOMES I DONES	

Acció 1

Objectiu específic	Incloure en el procediment de formació interna l'especificació que en cap dels casos es pot fer distinció entre homes i dones en la possibilitat de rebre formació
Nom de l'acció	Modificació procediment formació interna
Descripció de les actuacions	Incloure un apartat amb l'especificació clara
Responsable	Responsable Formació Interna
Data d'inici	Desembre 2019
Data de fi	Desembre 2019
Canals de comunicació i difusió	No aplica
Indicadors de seguiment i avaluació	Clàusula afegida en el Procediment que hi ha al Kmkey (SI / NO)
Recursos humans, materials i econòmics	No aplica
Comentaris/Observacions	

Acció 2

Objectiu específic	Incloure dins del Pla de formació per l'any 2020 una formació de caràcter obligatori per tots els professionals d'EDUVIC sobre la igualtat d'oportunitats entre homes i dones.
Nom de l'acció	Formació obligatòria sobre igualtat d'oportunitats entres homes i dones
Descripció de les actuacions	Buscar un professional que pugui impartir la formació Organitzar la formació Fer efectiva la formació durant l'any 2020
Responsable	Responsable Formació Interna
Data d'inici	Gener 2020
Data de fi	Desembre 2020
Canals de comunicació i difusió	
Indicadors de seguiment i avaluació	% de professionals d'EDUVIC que han rebut la formació
Recursos humans, materials i econòmics	Pendent definir
Comentaris/Observacions	

Àmbit 5 - Promoció i/o desenvolupament professional	
Punts forts	Àrees de millora
A la pràctica a EDUVIC no es fa distinció a l'hora de promoure internament en cas de vacant o nova posició entre homes i dones, però caldria fer-ho palès.	Totes les vacants i noves incorporacions caldria que fossin comunicades al conjunt de professionals d'EDUVIC amb els requisits específics necessaris per poder optar al nou lloc de treball.
Objectius específics	
QUALSEVOL POSICIÓ (VACANT, DE NOVA CREACIÓ, POSSIBILITAT DE TRASLLAT, ETC.) HA DE SER CONEGUDA PER TOT EL CONJUNT DE PROFESSIONALS QUE PODRAN HI PODRAN OPTAR.	

Acció 1

Objectiu específic	Crear un circuit específic per tal que qualsevol nou lloc de treball (ja sigui per una baixa prèvia, nova creació, ampliació del grup de treball, etc) sigui comunicat a tot el col·lectiu de treballadors/dores i puguin fer arribar la seva candidatura.
Nom de l'acció	Comunicació noves incorporacions i vacants
Descripció de les actuacions	Creació circuit comunicació interna de les possibilitats de creixement professional
Responsable	Subdirecció gestió de persones
Data d'inici	Gener 2020
Data de fi	Sense data de finalització
Canals de comunicació i difusió	Mail, Portal del Treballador (?), grups de whatsapp
Indicadors de seguiment i avaluació	Totes les noves posicions (de nova creació o per cobrir una vacant) han estat comunicades internament amb la possibilitat de postular-se. Nombre de professionals interns que es postulen per cada posició
Recursos humans, materials i econòmics	No aplica
Comentaris/Observacions	

Àmbit 6 - Retribució	
Punts forts	Àrees de millora
Els salaris estan totalment marcats per la categoria laboral, independentment del gènere.	Poca cosa es pot fer donat que no hi ha marge d'actuació.
Objectius específics	
CONFIRMAR QUE NO HI HA DISCRIMACIÓ SALARIAL PER RAÓ DE GÈNERE I FER-HO PALÈS A TOTS ELS PROFESSIONALS DE LA COOPERATIVA	

Acció 1

Objectiu específic	Assegurar que no hi ha diferència salarial entre homes i dones segons cada nivell laboral
Nom de l'acció	Indicador d'equitat salarial
Descripció de les actuacions	Establir quin són els nivells que hi ha dins la cooperativa Veure quina és el total de càrrega salarial entre homes i dones per nivells Fer el seguiment de manera que es confirmi que no hi ha desviacions
Responsable	Subdirecció de Gestió de Persones
Data d'inici	Gener 2020
Data de fi	Sense data de finalització
Canals de comunicació i difusió	Cada tancament de període (anual) caldrà comunicar-ho a tots els professionals de la cooperativa
Indicadors de seguiment i avaluació	% de cost salarial entre homes i dones per nivells
Recursos humans, materials i econòmics	Hores de feina de la Subdirecció de Gestió de persones
Comentaris/Observacions	

Àmbit 7 - Temps de treball i coresponsabilitat	
Punts forts	Àrees de millora
En la mida del possible, s'intenta adaptar al màxim la jornada laboral quan hi ha alguna necessitat específica. Pel personal no subjecte a treball per torns, hi ha una certa flexibilitat per organitzar-se els horaris segons les circumstàncies personals.	Tot i que les mesures de conciliació estan incloses dins del Conveni Col·lectiu al que tothom té accés, seria recomanable comunicar-ho a tots els treballadors/dores.
Objectius específics	
DONAR VISIBILITAT A LES POSSIBILITATS QUE TENEN TOTES LES PERSONES TREBALLADORES A LA COOPERATIVA DE LES MESURES PER LA CONCILIACIÓ INCLOSES EN EL CONVENI COL·LECTIU D'ACCIÓ SOCIAL (CAPÍTOL IX) AIXÍ COM LES ESTABLERTES ESPECIALMENT PER LA COOPERATIVA.	

Acció 1

Objectiu específic	Aconseguir que tota la plantilla tingui coneixement clar de les mesures de conciliació disponibles
Nom de l'acció	Comunicació de les mesures previstes de conciliació
Descripció de les actuacions	Fer un recull de les mesures (tant del Conveni Col·lectiu com específiques de la Cooperativa) Elaborar un material molt didàctic per fer arribar a tota la plantilla Enviament a tots els professionals d'EDUVIC
Responsable	Subdirecció de Gestió de Persones
Data d'inici	Gener 2020
Data de fi	Març 2020
Canals de comunicació i difusió	Mail, Manual de Benvinguda, Portal del treballadors, Server i Kmkey
Indicadors de seguiment i avaluació	Tota la plantilla ha rebut la comunicació i declara conèixer les mesures en la propera enquesta que es faci.
Recursos humans, materials i econòmics	Les hores de treball destinades a fer aquest recull i comunicació de la Subdirecció de Gestió de Persones
Comentaris/Observacions	

Acció 2

Objectiu específic	Aconseguir l'equiparació entre homes i dones en l'ús de les mesures de conciliació
Nom de l'acció	Impulsar en el col·lectiu masculí la utilització de les mesures de conciliació
Descripció de les actuacions	Cal fer alguna acció de conscienciació en ambdós col·lectius per compartir les responsabilitats familiars en igual mesura i que no recaigui sempre en la dona.
Responsable	Subdirecció Gestió de persones + Comunicació interna
Data d'inici	Gener 2020
Data de fi	Sense data de finalització
Canals de comunicació i difusió	Butlletí intern Manual de Benvinguda
Indicadors de seguiment i avaluació	Comparativa entre els % de l'ús de les mesures de conciliació entre homes i dones vs. l'any anterior
Recursos humans, materials i econòmics	No aplica
Comentaris/Observacions	

Acció 3

Objectiu específic	Anàlisi i proposta de millora de les condicions de conciliació de la vida laboral i personal
Nom de l'acció	Millora de les mides de conciliació entre vida laboral i personal (especialment pel que fa als centres)
Descripció de les actuacions	Creació d'una comissió Recopilació de la informació Anàlisi de les mides i proposta de millora Plantejament a la direcció, discussió i aprovació si s'escau
Responsable	Direcció General
Data d'inici	Gener 2020
Data de fi	Juny 2020
Canals de comunicació i difusió	Comunicació un cop la feina estigui finalitzada a tots els professionals de la cooperativa
Indicadors de seguiment i avaluació	Millores aconseguides respecte a la situació inicial
Recursos humans, materials i econòmics	Hores de treball de la comissió
Comentaris/Observacions	

Àmbit 8 - Comunicació no sexista	
Punts forts	Àrees de millora
Des de fa 2 anys en la Memòria RSC d'EDUVIC es fa explícita l'aposta de la cooperativa per l'ús d'un llenguatge inclusiu. Tot i que molts cops costa fins i tot adonar-se'n ja que està massa interioritzat, cada cop més a l'hora de fer qualsevol tipus de comunicació s'és més conscient i es para més atenció. La responsable de comunicació externa ha realitzat formació al respecte durant el seu període universitari.	No hi ha un manual de comunicació que ajudi a fer totes les comunicacions de manera inclusiva.
Objectius específics	
ELABORAR I COMPARTIR UN MANUAL DE COMUNICACIÓ NO SEXISTA A TOTS ELS TREBALLADORS DE LA COOPERATIVA.	

Acció 1

Objectiu específic	Elaborar el manual de comunicació no sexista
Nom de l'acció	Elaboració i aprovació del manual
Descripció de les actuacions	Buscar les indicacions que pugui haver-hi al respecte dins la web gencat.cat Elaborar el nostre manual de comunicació inclusiva Validar-lo amb la DG
Responsable	Responsables de comunicació interna i externa
Data d'inici	Gener 2020
Data de fi	Març 2020
Canals de comunicació i difusió	No aplica
Indicadors de seguiment i avaluació	El manual ha d'estar realitzat i aprovat segons el timing establert (SI / NO)
Recursos humans, materials i econòmics	Les hores de feina dedicades a l'elaboració del manual de les dues persones responsables de comunicació
Comentaris/Observacions	

Acció 2

Objectiu específic	Comunicació i implementació del Manual de comunicació no sexista
Nom de l'acció	Implementació del manual
Descripció de les actuacions	Comunicació a tot el personal Pujar el manual al Server i al Kmkey
Responsable	Responsables de Comunicació interna i externa
Data d'inici	Abril 2020
Data de fi	sense data de finalització
Canals de comunicació i difusió	Mail, grups whatsapp, Butlletí Intern, Portal del Treballador, Manual de Benvinguda
Indicadors de seguiment i avaluació	Manual disponible al server i al kmkey en la data prevista Comunicació enviada a tots els treballadors en la data prevista
Recursos humans, materials i econòmics	Les hores de feina de les dues responsables de comunicació.
Comentaris/Observacions	

Ambit 9 - Salut Laboral	
Punts forts	Àrees de millora
	EDUVIC no disposa d'un Pla de Prevenció de Riscos Laborals que incorpori la perspectiva de gènere
Objectius específics	
INCORPORACIÓ DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE EN EL PLA DE PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS	

Acció 1

Objectiu específic	Incorporar la perspectiva de gènere en el Pla de Prevenció de riscos laborals
Nom de l'acció	Pla de Prevenció de Riscos Laborals
Descripció de les actuacions	Encarregar a l'empresa responsable de riscos laborals de revisar el Manual de Prevenció i incloure aquesta visió
Responsable	Subdirecció de la Gestió de Persones
Data d'inici	Gener 2020
Data de fi	Juny 2020
Canals de comunicació i difusió	Incloure dins del Manual de Prevenció de Riscos Laborals
Indicadors de seguiment i avaluació	Està inclosa la perspectiva de gènere (SI / NO)
Recursos humans, materials i econòmics	No aplica
Comentaris/Observacions	

Acció 2

Objectiu específic	Establir els períodes d'embaràs i lactància com un risc greu per les professionals que treballen als centres
Nom de l'acció	Protecció extrema de les situacions d'embaràs i lactància en els centres
Descripció de les actuacions	Analitzar quines són les mesures previstes en el Conveni i en el ROF d'EDUVIC Prioritzar aquesta situació d'acord amb la Mútua d'Accidents per tal que aquestes treballadores es puguin acollir a la baixa el més aviat possible
Responsable	Subdirecció de la Gestió de Persones
Data d'inici	Gener 2020
Data de fi	Juny 2020
Canals de comunicació i difusió	Butlletí intern, inclusió en el Manual de Benvinguda i en el ROF
Indicadors de seguiment i	Millores establertes des de la situació inicial fins al

avaluació	tancament de l'acció
Recursos humans, materials i econòmics	Les hores de treball de la Subdirecció de la Gestió de Persones
Comentaris/Observacions	

Acció 3

Objectiu específic	Apoderar a tots els professionals dels centres respecte a la millora manera de fer contencions per evitar riscos tant a nivell de contingut com del que fa la contenció
Nom de l'acció	Formació en contencions
Descripció de les actuacions	Buscar les millors formacions en contenció per oferir als nostres professionals Calendaritzar per centres aquesta formació Assegurar-se que tots els professionals la realitzen Establir amb quina periodicitat cal repetir la formació
Responsable	Responsable de la Formació Interna
Data d'inici	2019
Data de fi	Desembre 2020
Canals de comunicació i difusió	Mitjançant les direccions de cada centre
Indicadors de seguiment i avaluació	% de professionals del centre que han realitzat la formació, explicitant el % de homes i dones sobre el total
Recursos humans, materials i econòmics	Hores de la responsable de formació interna Cost del formador
Comentaris/Observacions	Aquesta mesura ja s'ha començat a implementar durant el 2019

Àmbit 10 - Prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe	
Punts forts	Àrees de millora
La cooperativa és molt conscient de la necessitat d'elaborar, compartir i implementar el Protocol per a la prevenció de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe.	No hi ha protocol. No hi ha un equip d'atenció formal en aquest àmbit Cal fer més comunicació i educació al respecte
Objectius específics	
TENIR TOTALMENT IMPLEMENTAT EL PROTOCOL PER LA PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE EN TOTS ELS CENTRES DE TREBALL D'EDUVIC	

Acció 1

Objectiu específic	Elaboració urgent del protocol per prevenir l'assetjament sexual i/o per raó de sexe
Nom de l'acció	Elaboració protocol
Descripció de les actuacions	Crear la comissió per l'elaboració del protocol Redacció del mateix Discussió amb el CR i la representació dels/de les treballadors/ores
Responsable	Comissió Prevenció Assetjament Sexual i per raó de sexe
Data d'inici	Gener 2020
Data de fi	Juny 2020
Canals de comunicació i difusió	Un cop finalitzat caldrà fer la comunicació i formació a tots els treballadors d'EDUVIC
Indicadors de seguiment i avaluació	Totes les accions realitzades segons el timing acordat
Recursos humans, materials i econòmics	Les hores destinades a l'elaboració del protocol per les 4 persones membres de la Comissió
Comentaris/Observacions	

Acció 2

Objectiu específic	Comunicació i implementació del Protocol a tots els centres i serveis
Nom de l'acció	Implementació protocol
Descripció de les actuacions	Crear el material necessari per tal que estigui present a tots els centres Enviar el protocol a tots els treballadors de la cooperativa Penjar el protocol al Kmkey i al Server
Responsable	Comissió per la prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe
Data d'inici	Juliol 2020
Data de fi	Desembre 2020
Canals de comunicació i difusió	Mail, grups de whatsapp, portal del treballador, Kmkey, Server, material específic al respecte.
Indicadors de seguiment i avaluació	Comunicació feta a tots els treballadors abans del 30 d'abril 2020 Material a la vista a tots els centres i serveis
Recursos humans, materials i econòmics	Cost d'imprimir el material
Comentaris/Observacions	

Acció 3

Objectiu específic	Aconseguir que totes les persones treballadores tinguin interioritzada aquesta problemàtica i treballin de manera activa per eradicar-la.
Nom de l'acció	Formació obligatòria sobre l'assetjament sexual o per raó de sexe
Descripció de les actuacions	Cercar una formació Organitzar-la per tots els centres de treball
Responsable	Responsable Formació Interna
Data d'inici	Setembre 2020
Data de fi	Desembre 2020
Canals de comunicació i difusió	No aplica
Indicadors de seguiment i avaluació	70% de la plantilla fixa ha realitzat aquesta formació
Recursos humans, materials i econòmics	Informació no disponible
Comentaris/Observacions	

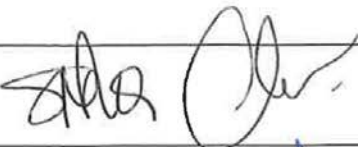
8.- QUADRE RESUM AMB CALENDARITZACIÓ I RESPONSABLES

		RESPONSABLE	2019 DESENVOLUPAMENT 2020													
			NOV	DES	GEN	FEB	MAR	ABR	MAI	JUN	JUL	AGO	SET	OCT	NOV	DES
AMBIT 1 - CULTURA I GESTIÓ ORGANITZATIVA																
Acció 1	Explicitar en tota la documentació corporativa d'EDUVIC el seu compromís amb la igualtat d'oportunitats entre homes i dones en tots els àmbits de la seva actuació	LORETO M.														
Acció 2	Incloure algun indicador de qualitat referent a la igualtat entre dones i homes	ESTHER C.														
Acció 3	Creació de la Comissió Permanent d'Igualtat a EDUVIC	CONSELL RECTOR														
AMBIT 2 - CONDICIONS LABORALS																
Acció 1	Establir un indicador de control que ens permeti garantir l'equitat laboral pel que fa a la proporció d'homes i dones per nivells laborals, sempre tenint en compte la qualificació, el talent i les competències del perfil desitjat	MAY B.														
AMBIT 3 - ACCÉS A L'ORGANITZACIÓ																
Acció 1	Crear un paràgraf a afegir a qualsevol oferta de treball feta de manera interna o externa amb l'explicitació que EDUVIC no fa cap tipus de discriminació per raó de sexe en la cerca i selecció de RRHH	ANGIE N.														
Acció 2	Utilització d'un llenguatge inclusiu en les ofertes de feina	CERCA I SELECCIÓ RRHH														
Acció 3	Buscar l'equilibri entre homes i dones en tots els centres de treball, comissions, etc (60/40 màxima diferència)	TOTS ELS DIRECTORS DE CENTRES I SERVEIS														
AMBIT 4 - FORMACIÓ INTERNA I/O CONTINUA																
Acció 1	Incloure en el procediment de formació interna l'especificació que en cap dels casos es pot fer distinció entre homes i dones en la possibilitat de rebre formació	MARTA G.														
Acció 2	Incloure dins del Pla de Formació una formació de caràcter obligatori per tots els professionals d'EDUVIC sobre la igualtat d'oportunitats entre homes i dones	MARTA G.														
AMBIT 5 - PROMOCIÓ I/O DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL																
Acció 1	Crear un circuit específic per tal que qualsevol nou lloc de treball (ja sigui per una baixa prèvia, nova creació, ampliació de grup de treball, etc.) sigui comunicat a tot el col·lectiu de treballadors/dones i puguin fer arribar la seva candidatura	MAY B.														
AMBIT 6 - RETRIBUCIÓ																
Acció 1	Assegurar que no hi ha diferència salarial entre homes i dones segons cada nivell laboral	MAY B.														
AMBIT 7 - TEMPS DE TREBALL I CORRESPONSABILITAT																
Acció 1	Aconseguir que tota la plantilla tingui coneixement clar de les mesures de conciliació disponibles	MAY B.														
Acció 2	Aconseguir l'equiparació entre homes i dones en l'ús de les mesures de conciliació	MAY B. + COMUNIC. INTERNA														
Acció 3	Anàlisi i proposta de millora de les condicions de conciliació de la vida laboral i personal	ADELA CAMI														
AMBIT 8 - COMUNICACIÓ NO SEXISTA																
Acció 1	Elaborar el manual de comunicació no sexista	RESPONSABLES COMUNIC. INTERNA + EXTERNA														
Acció 2	Comunicació i implementació del Manual de comunicació no sexista	RESPONSABLES COMUNIC. INTERNA + EXTERNA														
AMBIT 9 - SALUT LABORAL																
Acció 1	Incorporar la perspectiva de gènere en el Pla de Prevenció de riscos laborals	MAY B.														
Acció 2	Establir els períodes d'embaràs i lactància com un risc greu per les professionals que treballen als centres	MAY B.														
Acció 3	Apoderar a tots els professionals dels centres respecte a la millora manera de fer contencions per evitar riscos tant a nivell de contingut com del que fa la contenció	MARTA G.														
AMBIT 10 - PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DAVANT DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I/O PER RAÓ DE SEXE																
Acció 1	Elaboració urgent del protocol per prevenir l'assetjament sexual i/o per raó de sexe	COMISSIÓ PREVENCIÓ ASSETJAMENT														
Acció 2	Comunicació i implementació del Protocol a tots els centres i serveis	COMISSIÓ PREVENCIÓ ASSETJAMENT														
Acció 3	Aconseguir que totes les persones treballadores tinguin interioritzada aquesta problemàtica i treballin de manera activa per erradicar-la	MARTA G.														

9.- QUADRE PEL SEGUIMENT DE LES ACCIONS

		RESPONSABLE	INDICADOR D'ASSOLIMENT	SEGUIMENT	RESULTAT
AMBIT 1 - CULTURA I GESTIÓ ORGANITZATIVA					
Acció 1	Explicitar en tota la documentació corporativa d'EDUVIC el seu compromís amb la igualtat d'oportunitats entre homes i dones en tots els àmbits de la seva actuació	LORETO M.	Tots els documents modificats i penjats (SI/NO)	Març 2020	
Acció 2	Incloure algun indicador de qualitat referent a la igualtat entre dones i homes	ESTHER C.	Tots els centres/servis tenen un indicador relacionat (SI/NO)	Març 2020	
Acció 3	Creació de la Comissió Permanent d'Igualtat a EDUVIC	CONSELL RECTOR	Comissió creada i en funcionament (SI/NO)	Març 2020	
AMBIT 2 - CONDICIONS LABORALS					
Acció 1	Establir un indicador de control que ens permeti garantir l'equitat laboral pel que fa a la proporció d'homes i dones per nivells laborals, sempre tenint en compte la qualificació, el talent i les competències del perfil desitjat	MAY B.	% de homes i dones en cada centre per nivell laboral	A final de cada any	
AMBIT 3 - ACCÉS A L'ORGANITZACIÓ					
Acció 1	Crear un paràgraf a afegir a qualsevol oferta de treball feta de manera interna o externa amb l'explicitació que EDUVIC no fa cap tipus de discriminació per raó de sexe en la cerca i selecció de RRHH	ANGIE N.	- Publicació en el Butlletí Intern (SI/NO) - 100% de les ofertes publicades contenen el paràgraf (SI/NO)	Desembre 2019 A final de cada any	
Acció 2	Utilització d'un llenguatge inclusiu en les ofertes de feina	CERCA I SELECCIÓ RRHH	100% de les ofertes publicades segueixen la indicació de no fer ús d'una comunicació sexista (SI/NO)	A final de cada any	
Acció 3	Buscar l'equilibri entre homes i dones en tots els centres de treball, comissions, etc (60/40 màxima diferència)	TOTS ELS DIRECTORS DE CENTRES I SERVEIS	Increment de la paritat en tots els centres de treball respecte al punt de partida o el seu manteniment (SI/NO)	A final de cada any	
AMBIT 4 - FORMACIÓ INTERNA I/O CONTINUA					
Acció 1	Incloure en el procediment de formació interna l'especificació que en cap dels casos es pot fer distinció entre homes i dones en la possibilitat de rebre formació	MARTA G.	Clàusula afegida en el procediment que hi ha al Kmkey (SI/NO)	Desembre 2019	
Acció 2	Incloure dins del Pla de Formació una formació de caràcter obligatori per tots els professionals d'EDUVIC sobre la igualtat d'oportunitats entre homes i dones	MARTA G.	% de professionals amb contracte estable a EDUVIC que han rebut la formació	Desembre 2020	
AMBIT 5 - PROMOCIÓ I/O DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL					
Acció 1	Crear un circuit específic per tal que qualsevol nou lloc de treball (ja sigui per una baixa prèvia, nova creació, ampliació de grup de treball, etc.) sigui comunicat a tot el col·lectiu de treballadors/dones i puguin fer arribar la seva candidatura	MAY B.	- Totes les noves posicions han estat comunicades internament amb la possibilitat de tots els professionals de postular-se (SI/NO) - Nombre de professionals interns que es postulen per cada posició	A final de cada any	
AMBIT 6 - RETRIBUCIÓ					
Acció 1	Assegurar que no hi ha diferència salarial entre homes i dones segons cada nivell laboral	MAY B.	% de cost salarial entre homes i dones per nivells	A final de cada any	
AMBIT 7 - TEMPS DE TREBALL I CORRESPONSABILITAT					
Acció 1	Aconseguir que tota la plantilla tingui coneixement clar de les mesures de conciliació disponibles	MAY B.	Tota la plantilla ha rebut la comunicació i declara conèixer les mesures en la propera enquesta que es faci (SI/NO)	Març 2020	
Acció 2	Aconseguir l'equiparació entre homes i dones en l'ús de les mesures de conciliació	MAY B. + COMUNIC. INTERNA	Comparativa entre el % de l'ús de les mesures de conciliació entre homes i dones vs. l'any anterior.	A final de cada any	
Acció 3	Anàlisi i proposta de millora de les condicions de conciliació de la vida laboral i personal	ADELA CAMI	Millores aconseguides respecte a la situació inicial	Juny 2020	
AMBIT 8 - COMUNICACIÓ NO SEXISTA					
Acció 1	Elaborar el manual de comunicació no sexista	RESPONSABLES COMUNIC. INTERNA + EXTERNA	El manual ha d'estar realitzat i aprovat segons el timing establert (SI/NO)	Març 2020	
Acció 2	Comunicació i implementació del Manual de comunicació no sexista	RESPONSABLES COMUNIC. INTERNA + EXTERNA	- Manual disponible al server i al kmkey (SI/NO) - Comunicació enviada a tots els treballadors (SI/NO)	A final de cada any	
AMBIT 9 - SALUT LABORAL					
Acció 1	Incorporar la perspectiva de gènere en el Pla de Prevenció de riscos laborals	MAY B.	Està inclosa la perspectiva de gènere (SI/NO)	Juny 2020	
Acció 2	Establir els períodes d'embaràs i lactància com un risc greu per les professionals que treballen als centres	MAY B.	Millores establertes des de la situació inicial	Juny 2020	
Acció 3	Apoderar a tots els professionals dels centres respecte a la millora manera de fer contencions per evitar riscos tant a nivell de contingut com del que fa la contenció	MARTA G.	% de professionals dels centres que han realitzat la formació, explicitant % de homes i dones sobre el total	Desembre 2020	
AMBIT 10 - PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DAVANT DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I/O PER RAÓ DE SEXE					
Acció 1	Elaboració urgent del protocol per prevenir l'assetjament sexual i/o per raó de sexe	COMISSIÓ PREVENCIÓ ASSETJAMENT	Totes les accions realitzades segons timing (SI/NO)	Juny 2020	
Acció 2	Comunicació i implementació del Protocol a tots els centres i serveis	COMISSIÓ PREVENCIÓ ASSETJAMENT	- Comunicació feta a tots els treballadors abans del 30 d'abril 2020 (SI/NO) - Material a la vista a tots els centres i serveis (SI/NO)	Desembre 2020	
Acció 3	Aconseguir que totes les persones treballadores tinguin interioritzada aquesta problemàtica i treballin de manera activa per erradicar-la	MARTA G.	- 70% de la plantilla fixa ha realitzat aquesta formació (SI/NO)	Desembre 2020	

10.- APROVACIONS

COMISSIÓ D'IGUALTAT	
COMITÈ D'EMPRESA	
CONSELL RECTOR	

El Consell Rector dona la seva aprovació a aquest Pla d'Igualtat com una versió 1. Cal continuar treballant amb l'objectiu d'incorporar la realitat de la sexualitat no binària

